

Fluktuation von Hochschulabsolventen nach 2- bis 5jähriger Tätigkeit

Kasek, Leonhard

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kasek, L. (1981). *Fluktuation von Hochschulabsolventen nach 2- bis 5jähriger Tätigkeit*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-382301>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



**Fluktuation von Hochschulabsolventen
nach 2- bis 5jähriger Tätigkeit**

2A 6178

Leipzig, März 1981

Untersuchung:	Studentenintervallstudie (SIS 6) des ZIJ
Forschungsleiter:	L. Kasek, Abt. Studentenforschung
Untersuchungspopulation:	510 Hochschulabsolventen verschiedener Fachrichtungen (Studienende 1974)
Zeitpunkt der Untersuchung:	<u>Sommer 1979</u>
Methode:	schriftliche anonyme Befragung per Post
Verfasser:	L. Kasek, Abt. Studentenforschung
Gesamtverantwortung:	Prof. Dr. habil. W. Friedrich

Die vorliegende Übersicht basiert auf Ergebnissen der 7. Etappe der Studentenintervallstudie des ZIJ (SIS 6). Dabei wurden die Absolventen 5 Jahre nach Studienende befragt.

Ausführlicher informieren folgende Berichte über diese Untersuchung und ihre Hauptergebnisse:

L. Kasek "Faktoren des Leistungsverhaltens von Hochschulabsolventen", Leipzig 1980

H. Schauer u.a. "Lebensweise, Freizeit und Kultur von Hochschulabsolventen", Leipzig 1981

Weitere Berichte sind vorgesehen.

Vor drei Jahren (SIS 5) waren die Fluktuationenmöglichkeiten durch die 3jährige Arbeitsplatzbindung erheblich eingeschränkt. Immerhin 32 % waren damals zum Wechsel entschlossen, sobald sich eine Möglichkeit böte. Fluktuieren sind seitdem 27 % derjenigen, die vor drei Jahren den Betrieb noch nicht gewechselt hatten, 17 % derjenigen, die bereits einen Wechsel vollzogen hatten und alle, die bereits zweimal gewechselt hatten. Das entspricht einem Durchschnitt von 26 % (gegenüber 21 % in den beiden ersten Tätigkeitsjahren). Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Gesamtfluktuationen seit Studienende.

Tab. 1: Wechsel des Betriebes seit Studienende (Angaben in Prozent)

	0mal	1mal	2mal	3mal und mehr
HSW/Akademie	54	39	4	0
Vobi	51	34	6	5 !
Gesundheitswesen	68	33	0	0
Industrie	62	33	4	0
Staatsapparat/Org.	43	54	3	0
Sonstige	58	39	3	0

Davon haben insgesamt 13 % auf Initiative des Betriebes gewechselt (verbunden mit der Übernahme von Leitungsfunktionen, Ablauf der befristeten Assistenz u. a.), das gilt vor allem für die jungen Wissenschaftler (25 %), die im Staatsapparat/gesellschaftliche Organisationen Tätigen (24 %) und Lehrer (24 %).

Sich extrem unterfordert Fühlende haben durchweg auf eigene Initiative gewechselt. Auch die Hälfte der Absolventen, deren Leiter nicht einmal Fachschulabschluß haben, ist infolge eigener Initiative zu diesem Arbeitsplatz gekommen (die andere Hälfte hat diese Leiter von Anfang an). Fluktuation auf betriebliche Initiative führt häufig zum Wegfall extremer Unterforderungssituationen. Hier liegen auch Möglichkeiten, um nicht fach- und qualifikationsgerecht eingesetzten Absolventen langfristig eine angemessenere Tätigkeit zu vermitteln. Im Bereich der Industrie unternehmen die Betriebe aber diesbezüglich kaum Initiativen (der Betrieb regt einen Wechsel oft nur an, wenn entsprechende Kaderanforderungen von übergeordneten Organen vorliegen oder wenn

davon unmittelbar betriebliche Interessen berührt werden. Von den Betrieben muß in Zukunft mehr Verantwortung für die Interessen der Gesamtgesellschaft gefordert werden, wenn es darum geht, ^{für} die nichtqualifikationsgerecht Eingesetzten in einem anderen Betrieb eine entsprechende Tätigkeit zu suchen.

Darüber hinaus haben 35 % innerhalb des Betriebes den Arbeitsplatz gewechselt (oft verbunden mit der Übernahme von Leitungsfunktionen bzw. - wie bei der Facharztausbildung - mit Qualifikationsmaßnahmen):

Tab. 2: Wechsel des Arbeitsplatzes im Betrieb (Angaben in Prozent)

	0mal	1mal	2mal	3mal und mehr
HSW/Akademie	83	9	0	7
Vobi	74	21	4	1
Gesundheitswesen	50	8	3	40
Industrie	63	27	5	6
Staatsapparat/Org.	68	27	3	3
Sonstige	61	19	10	10

Eine gezielte Umsetzung innerhalb des Betriebes kann sich sehr positiv auf die Leistung auswirken, wenn sie mit einer Erhöhung des Niveaus der Tätigkeitsanforderungen und der übertragenen Verantwortung einhergeht. Ist das nicht der Fall tritt oft das Gegenteil ein, sowohl Tätigkeitsverbundenheit als auch Leistungsbereitschaft nehmen ab. Es ist daher wichtig, wenn aus innerbetrieblichen Gründen ein Arbeitsplatzwechsel erforderlich ist, auch die persönlichen Interessen der Absolventen gebührend zu berücksichtigen.

In Übereinstimmung mit der insgesamt erheblich gewachsenen Identifikation mit der Tätigkeit ist insgesamt auch die Betriebsverbundenheit erheblich gewachsen. Gegenüber SIS 5 ist sie bei 35 % stärker geworden, bei 26 % schwächer.

Tab.3 : Betriebsverbundenheit und Fluktuationswünsche
(Angaben in Prozent)

	Betriebsverbundenheit				Fluktuationsabsichten	
	sehr groß 1+2	3	4	5+6	fest ent- schlossen	keine Absichten
HSW/Akademie	21	54	14	6!	9	70
Vobi	39!	36	15	10	10	71
Gesundheitswesen	36	38	18	10	10	65
<u>Industrie:</u>	19	37	28	15	9	63
Leitung/Planung	35	35	16	14	6!	<u>76!</u>
Inf./Dok./EDV	14!	42	30	14	12!	62
Produktion	14	48	25	14	11	61
Forsch. u. Entw.	15	38	30	17!	7	<u>56!</u>
<u>anderer Bereich</u>	22	30	35	13	9	66
Staatsapp./Org.	35	27	30	8	11	73
Sonstige	27	36	31	7	5	66

Die Betriebsverbundenheit ist nur ein Faktor, der Fluktuationswünsche beeinflusst, wenn auch ein wesentlicher. Bezüglich der Fluktuationswünsche zeichnen sich folgende Problemgruppen ab: die in Forschung und Entwicklung (berufliche Perspektive), unmittelbar in der Produktion (Unterforderung) sowie im Bereich Information/Dokumentation/EDV Tätigen (schlechte soziale Atmosphäre).

Geringe Absichten bestehen dagegen im Bereich Leitung und Planung. Dabei muß beachtet werden, daß die Leiter von Arbeitskollektiven kaum fluktuieren wollen, während 41 % der Leiter mit unterstellten Leitern mehr oder weniger stark ausgeprägte Absichten zum Wechsel der Arbeitsstelle haben.

Einen sehr großen Einfluß auf die Fluktuationswünsche hat das Niveau der Anforderungen, von den stark Geforderten wollen 82 % nicht wechseln, von den stark Unterforderten sind es dagegen nur 38 %. Auch Absolventen, die sich nicht mit ihrer Tätigkeit verbunden fühlen, wollen sehr oft wechseln.

Insgesamt sind aber die Fluktuationswünsche gegenüber SIS 5 erheblich zurückgegangen (wechseln wollten in SIS 5 32 %, weitere 29 % hielten das für denkbar, in SIS 6 wollten insge-

samt 9 % wechseln, 26 % reflektieren über einen Wechsel, haben sich aber noch nicht entschlossen). Diese Entwicklung ist nicht nur eine Folge des insgesamt gestiegenen Niveaus der Anforderungen und der gewachsenen Verantwortung.

Nach Wegfall der Dreijahresbindung konnten sich viele Absolventen davon überzeugen, daß in vielen Betrieben ähnliche Probleme stehen und es daher durch einen Wechsel nur bedingt möglich ist, eine wesentlich interessengemäßere Tätigkeit zu erhalten. Auch die Familie und die verbesserte Versorgung mit Wohnraum führen zu Mobilitätseinschränkungen. Wie die Absolventenbriefe andeuteten, die wir im Zusammenhang mit SIS 6 erhielten, erwachsen daraus neue Probleme, weil viele Absolventen nicht bereit sind, neue verantwortungsvollere Aufgaben in einem anderen Ort zu übernehmen, denn das erfordert wieder jahrelang auf Wohnraum zu warten und sich vorerst mit einer Nebenwohnung zu begnügen. Es ist zu erwarten, daß solche Probleme, die auch die gesellschaftlich erwünschte Mobilität einschränken mit wachsendem Alter und zunehmender Verbesserung der Wohnbedingungen an Bedeutung gewinnen.

Um Rückschlüsse auf Ursachen des seit SIS 5 vollzogenen Wechsels zu ziehen, haben wir verglichen, in welchen Merkmalen sich Wechsel von ihren Kollegen vor dem Wechsel unterschieden. Dabei ergaben sich folgende fluktuationsfördernde Faktoren:

a) bei den Männern:

- wenig interessante Tätigkeit
- schlechte berufliche Perspektive
- Belastung durch zu hohe geistige Anforderungen, bei insgesamt gut entwickelten Fähigkeiten
- Streben nach Qualifikation (regelmäßiges Verfolgen von Fachzeitschriften und -büchern, Streben nach Promotion), gepaart mit mangelnden Anforderungen an die Weiterbildung im Betrieb
- geringes Nettoeinkommen
- Partnerin (älter, geringere Qualifikation, ähnlichen Beruf)
- ledige sind häufiger fluktuiert als verheiratete
- Probleme im Arbeitskollektiv
- Freizeitmangel
- geringe Möglichkeiten sich für Effektivität des gesamten Betriebes einzusetzen

- mangelnde Anerkennung der Leistungen im Betrieb
- mangelnde Verantwortung
- Unsicherheiten in den marxistisch-leninistischen Kenntnissen und beim selbständigen Interpretieren aktueller Ereignisse
- mangelndes gesellschaftliches Engagement
- Unsicherheiten beim Anwenden des Gelernten und in der Allgemeinbildung
- psycho-physische Belastbarkeit (mangelnde Ausdauer und Konzentrationsfähigkeit, Depressionen).

Im Gegensatz zu landläufigen Auffassungen hatten die fluktu-
ierten Männer keine nachweisbar größeren Wohnungssorgen als
die nichtfluktuierenden.

b) Frauen:

- Vertrauen zum Leiter
- niveaugerechter Einsatz (Unterforderung)
- geringe eigene Entscheidungsmöglichkeiten bei gut entwickelten entsprechenden Fähigkeiten (schnell und sicher entscheiden, Arbeitsbesprechung leiten, andere in Erfüllung gesellschaftlicher Aufträge einbeziehen)
- psycho-physische Belastbarkeit (v. a. mangelnde Konzentrationsfähigkeiten, Magenbeschwerden, Schlaflosigkeit, Appetitlosigkeit, mangelndes Wohlbefinden)
- Störungen bei der Arbeit (Lärm, Hitze, schlechte Luft u. a.)
- Wohnungsprobleme (keine eigene Wohnung und zu langer Weg zur Arbeit)
- zu geringes Nettoeinkommen
- Arbeitsunterbrechungen (Absolventinnen, die bei SIS 5 Hausfrau waren, haben häufiger gewechselt)
- mangelnde Arbeitsdisziplin im Kollektiv
- Unzufriedenheit mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- Partner (höherer Verdienst, nicht als Arbeiter tätig, Partner hat an einer anderen Sektion oder Hochschule studiert, Hochzeit erst nach dem Studium).

Absolventinnen orientieren sich bei Fluktuationsabsichten viel stärker an ihrem Partner als umgekehrt. Ausnahmen ergeben sich meist nur dann, wenn der Partner wesentlich weniger verdient.

Dadurch tritt bei den Frauen der Arbeitsinhalt im Verhältnis zu den Männern zurück. Bei der weiteren Analyse soll noch zwischen einfach und mehrfach Fluktuanten unterschieden werden, die sich zum Teil erheblich unterscheiden. Der Wert der vorliegenden Ergebnisse besteht darin, daß wir die Absolventen vor dem Wechsel befragt haben und daher nachträgliche Umwertungen und Rationalisierungen die Ergebnisse nicht verzerren konnten. Allerdings läßt sich die Fluktuation nicht nur aus der Unzufriedenheit mit dem alten Betrieb erklären. Diese Unzufriedenheit führt erst dann zum Wechsel, wenn in einem anderen Betrieb günstigere Möglichkeiten gesehen werden. Bei der Wahl des neuen Betriebes dürften die materiellen Bedingungen (Wohnung, Verdienst) viel stärker ins Gewicht fallen als bei der Unzufriedenheit mit dem alten Betrieb. Die im Verhältnis zur Betriebsverbundenheit geringe Fluktuation der in der Industrie Tätigen ist eine Folge der Tatsache, daß es oft auch durch Betriebswechsel kaum gelingt, eine interessantere Tätigkeit zu erhalten. Die Unzufriedenheit wirkt hier seltener fluktuationsauslösend, weil es an Alternativen fehlt.

Unter dem Gesichtswinkel der Fluktuation hat sich die Dreijahresbindung nicht bewährt. Sie kann Fluktuation oft nicht verhindern und verzögert vielfach die Integration in den Betrieb (indem sie Illusionen über die Möglichkeiten nach Ablauf der 3 Jahre weckt). Außerdem fördert die Dreijahresbindung nicht die Bereitschaft der Betriebe, ihre Absolventen bei nichtfachgerechtem Einsatz gezielt umzusetzen, um deren Leistungsvermögen besser zu nutzen.

Anhang:

Tab. 4: Gesamtfluktuation in den ersten 5 Jahren seit Studien-
ende nach Sektionen (Angaben in Prozent)

	kein Betriebswechsel	Betriebswechsel		
		1	2	3
KMU Medizin	80	20	0	0
TH Magdeburg	67	29	4	0
KMU Geschichte	63	32	0	5
KMU Mathematik	61	36	3	0
KMU Chemie	59	35	6	0
KMU Rechtswissen- schaft	56	44	0	0
HfÖ Berlin	56	39	5	0
HfU Dresden	56	42	2	0
THC Leuna/Merseburg	56	36	6	2
PH Zwickau	46	41	9	5
PH Leipzig	36	56	4	4